



# **CONGRESO INTERNACIONAL “CALIDAD DEL EJERCICIO PROFESIONAL EN EL PERÚ”**

Aportes de la Certificación de Competencias y  
Nuevos Desafíos

## **RESUMEN DE PONENCIAS**

Lima, 30 y 31 de octubre de 2014

## PRESENTACIÓN

Este cuaderno contiene la descripción detallada de los datos referenciales de cada uno de los y las ponentes, así como el resumen de sus ponencias. Todas ellas constituyen valiosos aportes a la búsqueda permanente del mejoramiento del servicio profesional en beneficio del desarrollo y la sostenibilidad del país.

Pone de manifiesto que existen profesionales preocupados por lograr que la mayor cantidad posible de personas en ejercicio muestren ante la sociedad que poseen los niveles de competencia para ejercer correctamente y brin en forma adecuada las prestaciones que se le suponen.

El esfuerzo realizado por cada uno de los (las) autores (as) y coautores(as) revela, asimismo, que existe en el país una vocación auténtica por elevar nuestros niveles de rendimiento que no se resumen en el título profesional sino van más allá: el elevamiento de los niveles de conocimiento y de habilidades que nos permitan ejercer nuestra profesión en las mejores condiciones posibles.

Muestra, también, el interés por sistematizar la importante experiencia que se ha ganado en el extranjero y en el Perú, así como identificar aciertos y limitaciones que formarán parte del aprendizaje permanente aprendidas y del conocimiento adquirido sobre el proceso de certificación, que son importantes socializar y debatir en medio de una sociedad en permanente cambio y de mayores exigencias.

Nuestra gratitud a todos(as) ellos(as),

Dirección de Evaluación y Certificación  
Educación Superior Universitaria - SINEACE

GRUPO A

GENERACIÓN DE CAPACIDADES PARA LA  
CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

RESÚMENES

<b>Nombre de los ponentes</b>	ALARCÓN DIAZ, Henry Hugo, CASIMIRO URCOS, Consuelo Nora GONZALES LLONTOP, Rosa		
<b>Email</b>	<a href="mailto:henry.alarcon56@gmail.com">henry.alarcon56@gmail.com</a> ; <a href="mailto:noracasimiro66@hotmail.com">noracasimiro66@hotmail.com</a> <a href="mailto:rosagonll@hotmail.com">rosagonll@hotmail.com</a>	<b>Teléfonos</b>	996141477 988333645 979608445
<b>Institución</b>	Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” y Universidad Pedro Ruiz Gallo.		
<b>Título de la ponencia</b>	Perfil del Evaluador de competencias profesionales.		
<b>Área temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDEREAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Perfil del evaluador de competencias.		
<b>Objetivo(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las características personales y profesionales del evaluador de competencias.</li> <li>• Proponer el perfil ideal del evaluador de competencias profesionales</li> </ul>		
<b>Principales aportes / metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formulación del perfil profesional del evaluador de competencias profesionales para formalizar y consolidar lo normado por el SINEACE.</li> <li>• A través de la investigación buscamos fuentes, seleccionamos documentos y tratamos la información y finalmente comunicamos la misma debidamente contextualizados a nuestra realidad nacional.</li> </ul>		

### **RESUMEN**

Los procesos de acreditación de competencias adquiridas por vías formales o informales de educación son los que determinan en su momento que una persona posea un título o certificado que le acredite como poseedor de ciertas competencias en un área específica determinada.

El Evaluador es una persona clave en este proceso de evaluación de la competencia y su principal función es dar su aval sobre la competencia del individuo, es decir, garantiza que la persona dará buenos resultados en sus funciones individuales. Este aval se hace patente al momento en el que el evaluador firma el portafolio de evidencias, pues al estampar su firma está garantizando que las evidencias recopiladas por él, sustentan que la persona en cuestión es competente.; es decir, que da buenos resultados laborales. Es importante que el evaluador asegure también su competencia profesional por lo que deberá estar certificado tanto en la función de evaluación (Función Clave), como en la que evalúa (Función individual).

El perfil ideal del evaluador de competencias profesionales pasa por el dominio profesional implícito, sus actitudes y tener presente el principio de equidad, donde combinará y sopesará los diferentes valores, intereses y factores, derivando tanto del análisis del contexto, como de esas relaciones, los criterios evaluativos idóneos, en el marco de los sistemas de reconocimiento, evaluación y certificación.

<b>Nombre de la ponente</b>	SANCHEZ MUÑOZ, Miriam Ángela	
<b>Email</b>	Miriamsanchez2701@gmail.com	Teléfono: 986666618
<b>Institución</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	
<b>Título de ponencia</b>	Liderazgo del Evaluador de Competencias Profesionales	
<b>Área temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	
<b>Tema</b>	Rasgos de conducta del evaluador de competencias profesionales.	
<b>Objetivo(s)</b>	Proponer los rasgos de conducta básicos de todo evaluador de competencias profesionales.	
<b>Principales aportes/metodología</b>	Fortalecimiento del perfil del evaluador de competencias profesionales. Estrategias para ampliar la base de profesionales evaluados. Aseguramiento de la calidad del proceso de evaluación de competencias.	

#### RESUMEN

La evaluación de las competencias profesionales, por definición es una evaluación del desempeño profesional. Este, tiene unas manifestaciones evidentes que el evaluado declara conocer y que el evaluador testimoniará que efectivamente así es luego del proceso y lo refrendará con su firma poniendo en juego su prestigio profesional.

En este marco, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación, requiere profesionales con rasgos de conducta básicos a fin de fortalecer la institución y hacer sostenibles los resultados, toda vez que la certificación y recertificación de competencias tiene una vigencia de por lo menos 03 años en la actualidad.

En la Educación Superior Universitaria, probablemente el proceso es más sencillo porque las competencias a demostrar están definidas en los protocolos de evaluación; sin embargo la calificación es dicotómica por lo que o “cumple” o “no cumple”, hace estricta la calificación y también poco atractiva la participación en el proceso.

Es cuando la iniciativa y el liderazgo del evaluador se pone a prueba, desde su decisión por dedicarse a esta tarea –ya decía la Dra. Doris Maraví que pusiéramos empeño en nuestra formación porque es una segunda carrera profesional- y el evaluador debía actuar con profesionalismo.

Como todos sabemos, cuando optamos por nuestra primera carrera profesional lo hicimos por vocación, tuvimos una visión, en algunos casos probablemente difusa; pero estábamos dispuestos a superar los obstáculos para realizar nuestra misión.

El liderazgo del evaluador parte de allí, de su visión y misión: ¿a qué aspira?, ¿cómo lo va a lograr?, ¿con qué recursos?, ¿cómo sabrá que sus resultados logrados lo fortalecen como evaluador? . La respuesta a estas preguntas son desarrolladas en la exposición.

<b>Nombre de la ponente</b>	SOSA ESPINOZA, Myriam Janett		
<b>Email</b>	<a href="mailto:Virginia3620@gmail.com">Virginia3620@gmail.com</a>	<b>Teléfono 992511654</b>	
<b>Institución</b>	Dirección de evaluación y certificación, educación superior universitaria DEC-ESU-SINEACE		
<b>Título de la ponencia</b>	Propuesta pedagógica para la formación del docente facilitador de especialistas en evaluación de competencias profesionales: un aporte a la mejora de la generación de capacidades para la certificación profesional.		
<b>Área temática</b>	Generación de capacidades para la certificación profesional		
<b>Tema</b>	La formación de los evaluadores de competencias profesionales debe estar en manos de profesionales idóneos, estos son los docentes facilitadores, cuyo sustento debe estar basado principalmente en la pedagogía, así como también la formación y sólida experiencia como evaluador de competencias.		
<b>Objetivo (s)</b>	Describir la propuesta pedagógica para la formación del docente facilitador de especialistas en evaluación de competencias profesionales.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<p><b>Aportes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sustento pedagógico para la formación de docentes y evaluadores.</li> <li>- Estándares curriculares para la formación.</li> <li>- Programación curricular del proceso de enseñanza aprendizaje</li> <li>- Diseño de secuencias didácticas para el desarrollo de aprendizajes esperados, articulados a los procesos pedagógicos y de aprendizaje.</li> <li>- Utilización de estrategias didácticas centradas en el hacer.</li> <li>- Propósitos de la evaluación para la determinación de logros de aprendizaje y evaluación para la certificación.</li> <li>- Formación idónea del docente facilitador y por ende del evaluador de competencias como garantía de calidad para la certificación profesional en el Perú.</li> </ul> <p><b>Metodología:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y análisis documental</li> <li>- Construcción de la propuesta</li> <li>- Validación de la propuesta</li> </ul>		
<b>RESUMEN</b>			
<p>Uno de los agentes fundamentales para la formación de evaluadores de competencias profesionales es el profesor, llamado también docente a quien se le han asignado diversos roles (Castillo,2007): a) transmisor de conocimientos; b) asesor; c) animador; d) supervisor; e) guía del proceso de enseñanza aprendizaje; f) acompañante; g) co-aprendiz; h) investigador educativo; i) evaluador educativo, entre otros.</p> <p>Considerando que el evaluador de competencias profesionales es un agente fundamental para desarrollar el proceso de evaluación con fines de certificación, la dirección de evaluación y certificación del SINEACE, viene formando docentes facilitadores, estos, asumen la formación de los evaluadores.</p> <p>Para la función docente se requiere de una alta dosis de profesionalismo y vocación, para ello se seleccionó evaluadores de competencias profesionales con experiencia en capacitación o</p>			

docencia superior, entre otros requisitos. Se planteó el sustento pedagógico para la formación, se determinó los estándares curriculares desde la construcción del perfil hasta los lineamientos metodológicos. Las competencias a desarrollar en los docentes facilitadores fue: Manejar los fundamentos de la docencia, en el marco de las ciencias de la educación y el enfoque basado en competencia y gestionar los procesos pedagógicos de formación de evaluadores de competencias profesionales, según procedimientos establecidos. Esto implicó el desarrollo de la programación curricular del proceso de enseñanza aprendizaje, el diseño de secuencias didácticas de los aprendizajes esperados articulados a los procesos pedagógicos y cognitivos, la utilización de estrategias didácticas centradas en el hacer y evaluación de los aprendizajes.

El docente facilitador fue evaluado durante su proceso de aprendizaje mediante el recojo de evidencias de conocimiento, desempeño y producto, para su certificación fue evaluado por un equipo de evaluadores a cargo de la DEC-SINEACE.

Consideramos que la propuesta pedagógica contribuye a la formación idónea del docente facilitador y por ende del evaluador de competencias como garantía de calidad para la certificación profesional en el Perú.

<b>Nombre del ponente</b>	ASCARZA GALLEGOS, Ángelo		
<b>Email</b>	angelo2001@hotmail.com	<b>Teléfono</b>	015662566 - 991083044
<b>Institución</b>	Sociedad de Tecnólogos Médicos Forenses		
<b>Título de la Ponencia</b>	Comparación entre la titulación de especialistas forenses mediante la modalidad por competencias versus la Modalidad no escolarizada		
<b>Área Temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Investigación		
<b>Objetivo(s)</b>	Comparar la titulación de especialistas forenses entre la modalidad por competencias versus la modalidad o escolarizada		
<b>Principales Aportes/Metodología</b>	Principales Aportes: Implementación de la Certificación Profesional de Especialistas por Competencias Metodología: Prospectiva, transversal, correlacional.		

### RESUMEN

La titulación de especialistas forenses que no realizaron estudios (modalidad no escolarizada) pero que se desempeñan laboralmente ejerciendo la especialidad sin contar con la certificación respectiva, se inicia formalmente con la reglamentación del ASPEFEM (Asociación Peruana de Facultades de Medicina) en diciembre del 2013, observándose que la metodología empleada, denominada: Evaluación por Competencias, no era acorde con lo establecido por el SINEACE ( Sistema Nacional de la Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) para el reconocimiento de competencias profesionales o laborales.

Es por ello que SOTEMFOR (Sociedad de Tecnólogos Médicos Forenses) decidió comparar los procedimientos de evaluación establecidos por el ASPEFEM (modalidad no escolarizada) y por el SINEACE (modalidad por competencias).

Para tal efecto SOTEMFOR conformó un equipo estable de gestión, que desarrolló y validó: Mapas Funcionales, Normas de Competencia e Instrumentos de Evaluación del Especialista en Laboratorio Forense, complementado con priorización de normas, ambientes y escenarios de evaluación, etc., con fines de titular mediante la evaluación por competencias establecida por SINEACE a los participantes del II Diplomado en Laboratorio Forense. En ellos también se aplicaron los procedimientos de evaluación con fines de titulación establecidos por ASPEFEM.

Ambas modalidades de evaluación se utilizaron en enero del 2014 en los 63 participantes del II Diplomado en Laboratorio Forense, dando como resultado la obtención de titulación en 51 postulantes mediante la modalidad no escolarizada (ASPEFEM) y la titulación de 32 postulantes mediante la modalidad por competencias (SINEACE).

Del análisis diferenciado de los resultados se concluye que la evaluación por competencias establecida por el SINEACE resultó más selectiva y objetiva que la empleada por el ASPEFEM, estableciéndose diferencias fundamentales en la Valoración del Portafolio y el Recojo de Evidencias de Conocimiento y Desempeño, mientras que existieron evaluaciones que solo establecía el SINEACE: Producto, y evaluaciones que solo proponía el ASPEFEM: Actitudes.

<b>Nombre de la ponente</b>	SEMINARIO RIVAS, Ruth Esther		
<b>Email</b>	ruthdelg2@yahoo.com	<b>Teléfono</b>	955233280
<b>Institución</b>	DEC-ESU- SINEACE		
<b>Título de la ponencia</b>	Aprendizaje en el desarrollo de las competencias de trabajo en equipo en las escuelas académicas de salud: UNFV - 2012		
<b>Area temática</b>	GENERACIÓN DE CAPACIDADES PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Competencias de trabajo en equipo		
<b>Objetivo (s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer el nivel de influencia del liderazgo, en los aprendizajes de los estudiantes de las Escuelas Académicas de Salud de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2012.</li> <li>2. Establecer el nivel de influencia de la comunicación, en los aprendizajes de los estudiantes de las Escuelas Académicas de Salud de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2012.</li> <li>3. Determinar el nivel de influencia de la interacción en los aprendizajes de los estudiantes de las Escuelas Académicas de Salud de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2012</li> </ol>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<p>APORTE: Proporciona información de cómo las competencias de trabajo en equipo influyen en los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>METODOLOGÍA: El presente trabajo de investigación es de tipo básico, porque se pretende tener un mejor conocimiento y comprensión del trabajo en equipo y el aprendizaje; y el modelo de investigación por su profundidad es descriptivo y tiene como objetivo determinar el nivel de aprendizaje en el desarrollo de competencias de trabajo en equipo en las Escuelas Académicas de Salud de la Universidad Nacional Federico Villarreal.</p>		
<b>RESUMEN</b>			
<p>El diseño aplicado en la investigación fue no experimental, transeccional (o transversal), descriptivo y correlacional, cuyo objetivo general fue determinar el nivel de influencia de las competencias de trabajo en equipo: liderazgo, comunicación e interacción en los aprendizajes de los estudiantes de las Escuelas Académicas de Salud: Medicina, Enfermería, Obstetricia y Nutrición de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2012. La muestra, estuvo constituida por 258 estudiantes de las referidas escuelas académicas. El instrumento de investigación empleado fue un cuestionario aplicado a los estudiantes.</p> <p>Los resultados señalan que en las Escuelas Académicas de Salud se promueve el liderazgo (49.22% 'algunas veces sí, algunas veces no'), así como el trabajo en equipo (40.31% 'algunas veces sí, algunas veces no') en el cual se comparte información y conocimiento que contribuye al aprendizaje. También se tiene que el 63.95% de los estudiantes refieren que 'la mayoría de las veces sí' se promueve la interacción, dado por el dialogo, la confrontación de las ideas, clima académico que favorece el desarrollo intelectual, la tolerancia (55.43% 'algunas veces sí, algunas veces no'), y respecto por las ideas, costumbres, origen y creencias (46.67% 'la mayoría de las veces'). Resultados que determinan que el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación y la interacción influyen positivamente en el aprendizaje de los estudiantes de las Escuelas de Salud de la UNFV.</p>			

<b>Nombre del ponente</b>	SOTO PALACIOS, Eliseo	
<b>Email</b>		<b>Teléfono</b>
<b>Institución</b>	INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIÓN HOLÍSTICA Y DESARROLLO EDUCATIVO	
<b>Título de la ponencia</b>	Luces y sombras de la docencia superior	
<b>Area temática</b>	GENERACIÓN DE CAPACIDADES PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL.	
<b>Tema</b>	Formación en servicio y competencias del docente universitario	
<b>Objetivo (s)</b>	-Reflexionar sobre el rol del docente universitario y su necesaria formación pedagógica en servicio dada su diversidad profesional. -Proponer un cuadro de competencias mínimas del docente de educación superior	
<b>Principales aportes /metodología</b>	-Análisis reflexivo sobre la calidad de profesión del ejercicio de la docencia universitaria. -Propuesta de las competencias del docente de educación superior.	

### RESUMEN

La docencia universitaria es una profesión en tanto es ejercida por profesionales de distintas carreras que contribuyen a la formación de los nuevos profesionales. Por eso debe implementarse un programa de formación en servicio que ofrezca diferentes modalidades de estudio progresivo relacionados con el conocimiento y dominio de la tecnología educativa de educación superior y de los paradigmas de la psicología del aprendizaje.

Respecto a qué institución debe evaluar las competencias del docente universitario, debe ser la misma universidad donde ejerce su labor; para ello, cada universidad debería, primero, generar una cultura evaluativa institucional en la vida universitaria. Luego, el Estado o el mismo sistema universitario tendrían que generar entidades evaluadoras del ejercicio docente, con la debida certificación profesional.

Algunas de las competencias del docente de educación superior podrían ser las siguientes:

1. Conoce y emplea creativamente estrategias de diseño y diversificación curricular en la elaboración, implementación, desarrollo y evaluación de sus programas, sílabos y sesiones de aprendizaje.
2. Se actualiza en los fundamentos teóricos, científicos, axiológicos, metodológicos y operativos de las asignaturas a su cargo.
3. Desarrolla competencias metacognitivas mejorando de forma sistemática y continua el uso de la tecnología educativa del nivel superior.
4. Acrecienta sus capacidades sociales de liderazgo, cooperación y trabajo en equipo. favoreciendo la formación personal y disposición de sus estudiantes, así como su propio desarrollo profesional.
5. Domina y aplica estrategias metodológicas de aprendizaje, promoviendo el auto e interaprendizaje de los estudiantes.
6. Promueve y desarrolla investigaciones orientadas al conocimiento de la realidad socio-económica, política, cultural y laboral de la región y del país, difundiendo sus resultados entre las comunidades universitarias, las instituciones involucradas y la sociedad en general.

GRUPO B

NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y  
EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN  
PROFESIONAL

RESÚMENES

<b>Nombre de la ponente</b>	CASAS SULCA, María		
<b>Email</b>	<a href="mailto:mary12pe@yahoo.com">mary12pe@yahoo.com</a> <a href="mailto:mary12pe@gmail.com">mary12pe@gmail.com</a>	<b>Teléfono</b>	999395372
<b>Institución</b>	OPS- MINSA: DGGDRH y SECOR/ CNS: Consultoría 2011		
<b>Título de la ponencia</b>	Situación del Proceso de Normalización, Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales en Salud. Análisis Comparativo de los Mapas Funcionales de Competencias del MINSA y de los Colegios Profesionales – CONEAU. Propuestas de acción – Noviembre 2011.		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Sistematización		
<b>Objetivo (s)</b>	Facilitar a la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del MINSA un informe técnico que defina la situación del proceso de normalización, evaluación y certificación en salud a cargo del MINSA y del CONEAU, el análisis comparativo de sus Mapas Funcionales y las propuestas para que la implementación de este proceso mejore el desempeño del personal de salud. y repercuta en la calidad de los servicios de salud.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	Brindar un informe técnico que defina la situación del proceso de normalización, evaluación y certificación en salud a cargo del MINSA y del CONEAU. La metodología consiste en el análisis comparativo de los Mapas Funcionales para generar propuestas orientadas al mejoramiento del desempeño del personal y la calidad de los servicios de salud.		

### RESUMEN

La Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos/ MINSA, la Secretaria de Coordinación del Consejo Nacional de Salud y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU), desarrollaron el 2011 la Consultoría "Situación del Proceso de Normalización, Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales en Salud. Análisis Comparativo de los Mapas Funcionales de Competencias del MINSA y de los Colegios Profesionales – CONEAU. Propuestas de acción"; que concluyó con la elaboración de un Informe Técnico que desarrolla un marco conceptual y contextual de las competencias laborales y analiza la situación actual del proceso de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales en salud, tanto en el MMINSA (ámbito Regional y Nacional), como el desarrollado por CONEAU - Colegios Profesionales y por SERVIR. Asimismo presenta las diferencias y aproximaciones consensuadas, entre las Unidades de Competencia / Elementos de Competencia (Competencias Específicas) de los Mapas Funcionales. Complementariamente se desarrolla las propuestas consensuadas en el diálogo participativo, sobre las Competencias Laborales Genéricas del Sector Salud, y los Mapas Funcionales de Competencias Laborales Especificas. También incluye un capítulo de conclusiones y en una apuesta a la acumulación social de experiencias previas y/o en desarrollo, relacionadas con el proceso de Identificación, Normalización, Evaluación y Certificación laboral en Salud, incluye una Hoja de Ruta de intervenciones y cursos de acción futura, a manera de primera aproximación, para quienes vienen asumiendo la responsabilidad de gestionar recursos humanos en salud.

<b>Nombre del ponente</b>	CARRASCO CORTEZ, Víctor Ruperto		
<b>Email</b>	vcarrasco@sineace.gob.pe	<b>Teléfono</b>	996280535
<b>Institución</b>	DEC-ESU- SINEACE		
<b>Título de la ponencia</b>	Hacia una nueva formulación de evidencias de desempeño en las normas de competencia: un aporte para la mejora del proceso de normalización de competencias profesionales.		
<b>Area temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Evidencias de desempeño en normas de competencia		
<b>Objetivo (s)</b>	Proponer modificaciones en las evidencias requeridas del esquema de norma de competencia, a ser considerada en la mejora del proceso de normalización.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<p><b>Revisión y análisis documental</b> Desarrollada en dos fases: fase de búsqueda y fase de lectura y análisis. Se acopiaron documentos de SENA de Colombia, de CONOCER de México, de CINTERFOR – OIT, INSAFOP de El Salvador y CONEAU Perú.</p> <p><b>Construcción de propuesta</b> Se identificaron problemas que se espera resolver con la propuesta. Se analizaron ventajas expresada en los fundamentos de la propuesta. Se sintetizaron los cambios en las evidencias de desempeño.</p>		
<b>RESUMEN</b>			
<p>La estructura actual de norma de competencia, en la práctica, duplica innecesariamente “conocimientos y comprensión esenciales” con evidencias de conocimiento.</p> <p>La estructura actual de norma de competencia reduce las evidencias del desempeño a las evidencias del hacer, cuando en el desempeño están tanto el hacer, como el ser y el conocer.</p> <p>La estructura actual de norma de competencia no considera, a pesar de su importancia, las evidencias de actitud.</p> <p>La denominación de evidencias de conocimiento, es restrictiva, es mejor usar evidencias del saber ya que éste es más abarcador que el conocimiento porque insta a que se tengan en cuenta las habilidades cognoscitivas y de metacognición.</p> <p>Sobre la estructura de las normas de competencia, en relación a evidencias de desempeño, se propone: evidencias del hacer, evidencias del producto, evidencias de actitud y evidencias del saber.</p>			

<b>Nombre de la ponente</b>	FERNÁNDEZ MACEDO, Sandra Alejandra		
<b>Email</b>	Sandrafs8@gmail.com	<b>Teléfono</b>	951078085
<b>Institución</b>	Colegio de Obstetras del Perú- Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Juliaca.		
<b>Título de la ponencia</b>	Investigación cuantitativa		
<b>Area temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL.		
<b>Tema</b>	Antecedentes laborales y normas de competencia de obstetras certificadas, en el Colegio de Obstetras del Perú, años 2012-2014.		
<b>Objetivo (s)</b>	<p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relacionar antecedentes laborales con las normas de competencia de obstetras certificadas, en el colegio de obstetras del Perú. Años 2012-2014.</li> </ul> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar características laborales de obstetras por año de certificación.</li> <li>Relacionar el portafolio de evidencias previas con las Normas de Competencia certificadas.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	La presente investigación, pretende fortalecer el proceso de certificación de competencias profesionales en el Perú y brindar información actualizada de certificación de obstetras del Colegio de Obstetras del Perú.		

### RESUMEN

La investigación se desarrolló en el Colegio de Obstetras del Perú, tomando como insumo el portafolio de evidencias de obstetras certificados los años 2012-2014.

Los objetivos fueron: i) Relacionar antecedentes laborales con las normas de competencia, ii) Identificar las características laborales de los obstetras por año de certificación y iii) Relacionar el portafolio de evidencias previas con las Normas de Competencia certificadas.

El enfoque utilizado en el estudio fue el cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, tomando como variables, los antecedentes laborales y las normas de competencia. La muestra estuvo constituida por el total de la población 143 obstetras certificadas provenientes de diferentes Consejos Regionales. El instrumento utilizado fue una ficha que contenía las variables en estudio. Se consolidaron los datos en el paquete estadístico SPSS v21, a continuación se construyeron cuadros de doble entrada y se calcularon las correlaciones con el estadístico R de Pearson.

Se llegó a la conclusión de que sí existe relación positiva alta entre los antecedentes laborales y las normas de competencia profesionales de las obstetras certificadas, con años de ejercicio profesional entre 21 y 30 años. Las Universidades de procedencia todas ellas públicas, la universidad de egreso San Marcos, el lugar de trabajo Ministerio de Salud de preferencia hospitales y la Región Centro, fueron algunas características laborales importantes en obstetras certificados los años 2012-2014. Además se encontró relación positiva alta entre el portafolio de evidencias previas que en su mayoría aportó menos del 5% y la norma opcional más certificada fue la de planificación familiar.

<b>Nombre de la ponente</b>	SALVADOR ESQUIVEL, Nilda		
<b>Email</b>	nildasalvador08@hotmail.com	<b>Teléfono</b>	979407770
<b>Institución</b>	DEC-ESU-SINEACE		
<b>Título de la ponencia</b>	Estandarización o normalización de competencias una experiencia dinámica.		
<b>Área temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Análisis comparativo de los procesos de normalización de competencias		
<b>Objetivo (s)</b>	Generar el debate sobre procesos de normalización en los equipos de gestión de las entidades certificadoras.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	Experiencias nacionales e internacionales de normalización de competencias		

### RESUMEN

La normalización o estandarización es el proceso mediante el cual la unidad de competencia priorizada se dimensiona en componentes normativos; conocimientos esenciales, criterios de desempeño, evidencias de desempeño, de conocimientos, producto y el rango de aplicación. Una vez construida y validada por expertos, la norma o estándar se constituye en la base de varios procesos dentro del ciclo de vida de los recursos humanos: el de selección, formación, evaluación y el de certificación. (Cinterfor/OIT, 1999).

Cinterfor define a la norma como un desempeño competente contra el cual es factible comparar el desempeño observado de un trabajador... Es una clara referencia para juzgar la competencia. En el sistema normalizado de certificación de México, una norma indica lo que la persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse, si lo que hizo está bien hecho, las condiciones en que debe demostrar la competencia y las evidencias que demostrarán las competencias (Conocer, 1998). Para el SENA, la normalización es el proceso que facilita la estandarización de funciones productivas a través de la caracterización del sector la descripción de sus funciones productivas, la definición de perfiles ocupacionales y la determinación de resultados y requisitos de calidad del desempeño

El trabajo presenta un análisis comparativo desde el aspecto conceptual y metodológico de la normalización de competencias en el Perú, Colombia y México, las ventajas y ejemplos de aplicación para la evaluación de competencias.

<b>Nombre del ponente</b>	VERAMENDI VALENZUELA	
<b>Email</b>		<b>Teléfono</b>
<b>Institución</b>	Colegio de Obstetras del Perú	
<b>Título de la ponencia</b>	Normalización de competencias	
<b>Area temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES CERTIFICACIÓN PROFESIONAL	
<b>Tema</b>	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CON FINES DE CERTIFICACIÓN	
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fortalecer, renovar y mantener actualizadas las competencias profesionales, personales y sociales de los Obstetras, generando impacto en la mejora de la calidad de atención, en los indicadores sanitarios, la satisfacción personal y la contribución al desarrollo del país.</li> </ul>	
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de un tríptico para la sensibilización.</li> <li>• Compendio de normas COP donde se detalla los procesos de la certificación.</li> </ul>	

### **RESUMEN**

El sistema de Desarrollo Profesional de Obstetricia SINADepro con sus componentes de Normalización, Evaluación de competencias (Peco certificación ) con fines de certificación, implementado por el Colegio de Obstetras del Perú, tomó como estándares referenciales el enfoque de competencias. Asimismo, ha considerado en su implementación el marco normativo que establece el Estado a través del SINEACE, con conceptos nuevos como es el de la competencia como una nueva opción metodológica orientadora y modernizadora de la gestión del profesional que busca la integralidad del concepto de calidad y que permite al Colegiado fortalecer sus propias necesidades de desarrollo profesional y personal, como base para un servicio de calidad.

Normalización de competencias se encarga de elaborar las normas de competencia profesional del obstetra de manera participativa y concertada con el sector educativo y laboral. La Norma de Competencia Profesional describe lo que un profesional es capaz de hacer, la forma cómo puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho. Consigna, además, las condiciones en las que debe demostrar la competencia así como los tipos de evidencias necesarias y suficientes para asegurar que lo ejecutado se realiza con base a estándares de calidad y conocimiento científico efectivo. Este componente se encarga de mantener actualizadas las normas de competencias laborales de los obstetras. Los productos de la normalización son: el Mapa Funcional de la carrera de Obstetricia y las Normas de Competencia Profesional en Obstetricia.

La evaluación es el proceso que permite la verificación de las competencias actualizadas y al que accede voluntariamente un colegiado previamente habilitado.

<b>Nombres de los ponentes</b>	ASCANOA OLAZO, Jimmy HERNÁNDEZ HUARIPAUCAR, Edgar Martín TORRES DE LA GALA, Plinio		
<b>Email</b>	<a href="mailto:hernandezcodi@gmail.com">hernandezcodi@gmail.com</a>	<b>Teléfono</b>	056- 256714/956017238
<b>Institución</b>	Colegio Odontológico del Perú / Universidad. Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.		
<b>Título de la ponencia</b>	Instructivo del postulante a la certificación profesional: una doble experiencia generadora de capacidades en evaluadores y evaluados.		
<b>Area temática</b>	GENERACIÓN DE CAPACIDADES PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Experiencias vivenciales en procesos de certificación profesional		
<b>Objetivo (s)</b>	- Compartir una experiencia generadora de capacidades para los miembros del equipo de gestión del proceso de evaluación de competencias profesionales del cirujano dentista general.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamizar disciplinada y cordialmente la ejecución adecuada de las etapas de evaluación de conocimiento y la de desempeño y producto; pero a su vez también orientar, facilitar y guiar a los profesionales postulantes en el desempeño de todas las evaluaciones del proceso de Certificación profesional.</li> <li>- Fomentar pedagógica y metodológicamente la evaluación de competencias profesionales en sus tres dimensiones: cognitiva, procedimental y actitudinal.</li> </ul>		
<b>RESUMEN</b>			
<p>El presente trabajo trata de compartir una experiencia aleccionadora y generadora de capacidades para los miembros del equipo de gestión del proceso de evaluación de competencias profesionales del cirujano dentista general con fines de Certificación Profesional, que permitió dinamizar disciplinada y amigablemente la ejecución adecuada de las etapas de evaluación de conocimiento y la de desempeño y producto; y también representa una experiencia orientadora y facilitadora para los profesionales postulantes que guíe su desempeño en todas las evaluaciones de este proceso de Certificación, traduciendo a los evaluados las expresiones técnicas como: normas de competencia, elementos de competencia, evaluación de desempeño, evaluación de producto, etc.; y garantizar el cumplimiento estricto de secuencias de los protocolos clínicos.</p> <p>Nació de la idea de elaborar un <b>Instructivo del postulante a Certificación Profesional</b>, con la finalidad expresa de brindarle las herramientas conceptuales y procedimentales que faciliten su debido y correcto actuar en el proceso de evaluación de sus competencias profesionales como cirujano dentista general. Contiene la información teórica necesaria y pertinente, la secuencia exacta y precisa de los protocolos clínicos a evaluar, y el pedido expreso del trabajo o resultado final requerido por la evaluación de producto (evidencias). Toda esta información está en estricta pertinencia con las normas de competencia priorizadas a evaluar, de tal manera que se garantizó que todas las normas de competencia, los elementos de competencia y los reactivos a evaluar se convirtieran en el instructivo en capítulos, temas y procedimientos. Este trabajo socializa la grata oportunidad que tuvo y tiene el equipo de gestión del proceso de evaluación de competencias profesionales del Cirujano Dentista General del Colegio Odontológico del Perú; así como el de haber fomentado una doble experiencia generadora de capacidades en evaluadores y evaluados.</p>			

<b>Nombres de los ponentes</b>	HERNÁNDEZ HUARIPAUCAR, Liliana Gisela HERNÁNDEZ HUARIPÁUCAR, Edgar Martín		
<b>Email</b>	hernandezcodi@gmail.com	<b>Teléfono</b>	056- 256714/956017238
<b>Institución</b>	Colegio Odontológico del Perú / Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica		
<b>Título de la ponencia</b>	Tutorial-guía del proceso de la evaluación de competencias profesionales y cumplimiento de las etapas y procesos de certificación profesional.		
<b>Area temática</b>	GENERACIÓN DE CAPACIDADES PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Experiencias vivenciales en procesos de evaluación de competencias profesionales		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar al postulante cirujano dentista a ser evaluado las herramientas conceptuales y procedimentales que faciliten su proceso de evaluación de sus competencias profesionales como cirujano dentista general.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamizar la ejecución adecuada de todas las etapas de evaluación de las competencias profesionales con fines de Certificación profesional.</li> <li>- Brindar al cirujano dentista peruano la oportunidad de demostrar su capacidad profesional, cumplir con la Ley y la sociedad y destacarse entre los demás profesionales.</li> <li>- Fomentar pedagógica y metodológicamente la evaluación de competencias profesionales en sus dimensiones: cognitiva, procedimental y actitudinal.</li> </ul>		

### RESUMEN

Este trabajo constituye un aporte al proceso de Certificación profesional basado en la experiencia aleccionadora y generadora de capacidades tanto para los miembros del equipo de gestión del proceso de evaluación de competencias profesionales del cirujano dentista, como para los mismos profesionales evaluados. Para lograr el propósito de dinamizar y operativizar el proceso de Certificación Profesional es necesario guiar al profesional postulante en la ejecución adecuada de todas las etapas del proceso; desde su información y toma de conocimiento, autodiagnóstico e inscripción formal en este proceso. Por esta razón nació la idea de elaborar un **Tutorial del postulante** que tiene la finalidad expresa de brindar al postulante las herramientas conceptuales y procedimentales que faciliten su debido y correcto actuar en todas las etapas del proceso de evaluación de sus competencias profesionales como cirujano dentista general.

Este tutorial contiene la información necesaria y pertinente, la secuencia exacta y precisa de los protocolos clínicos a evaluar, el trabajo o resultado final requerido por la evaluación de producto (evidencias), el flujograma del proceso, es decir una visión panorámica e integral del proceso evaluativo. Toda esta información está basada en las normas de competencia priorizadas a evaluar y en la diferenciación de las tres fases de estas evaluaciones: la evaluación del portafolio, la evaluación de conocimientos, y la evaluación de desempeño y producto, las mismas que se desarrollan en forma secuencial y cancelatoria a partir de la verificación de conocimientos. La presentación de este trabajo trata de socializar las experiencias vivenciales en procesos de evaluación de competencias profesionales que experimentó el equipo de gestión de evaluación de competencias profesionales del cirujano dentista general del Colegio Odontológico del Perú. Vivencia que fomentó una doble experiencia generadora de capacidades en evaluadores y evaluados.

<b>Nombre del ponente</b>	LINARES WEILG, Carlos		
<b>Email</b>	C19@wienergrou.com	<b>Teléfono</b>	998679281
<b>Institución</b>	Colegio Odontológico del Perú		
<b>Título de la ponencia</b>	Experiencia de evaluación de conocimientos utilizando la plataforma Moodle.		
<b>Area temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL.		
<b>Tema</b>	Evaluación de conocimientos utilizando la plataforma Moodle.		
<b>Objetivo (s)</b>	Optimizar el proceso de evaluación de conocimientos para la certificación profesional, utilizando Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)		
<b>Principales aportes /metodología</b>	El uso asertivo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) optimizan el proceso de evaluación de conocimientos. La experiencia del Colegio Odontológico del Perú es una buena práctica y puede ser replicada por otros Colegios Profesionales que se encuentren desarrollando el Sistema de Evaluación de Competencias Profesionales.		

### RESUMEN

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), debido a su versatilidad, son cada vez más utilizadas en los procesos formativos (proceso de enseñanza – aprendizaje, incluyendo los sistemas de evaluación respectivos).

A la fecha, existen diversos software aplicados a educación, que incluyen una serie de herramientas mediante las cuales el estudiante puede interactuar permanentemente con su docente; una de sus herramientas más importantes incluye la posibilidad de realizar evaluaciones de conocimiento en forma deslocalizada (docente y estudiante ubicado en espacios físicos diferentes) y en forma asincrónica (docente y estudiante que no tengan que estar conectados al mismo tiempo para poder interactuar).

El Colegio Odontológico del Per, utilizando la plataforma virtual Moodle (software libre), implementó entre los años 2010 – 2011, la evaluación de conocimientos para su proceso de certificación profesional, optimizando así, el proceso de evaluación de conocimiento (logrando eficacia y eficiencia del proceso), habiendo evidenciado las siguientes ventajas:

- 1) Sistematización de un banco de preguntas por cada norma de competencia priorizada para la evaluación.
- 2) Selección automática de preguntas en forma aleatoria por cada norma de competencia.
- 3) Cambio en el orden de las preguntas y respuestas para cada postulante a certificación profesional.
- 4) Brinda la nota y las respuestas correctas a los postulantes, inmediatamente luego de haber dado su prueba.
- 5) Evaluación de conocimientos en forma deslocalizada y asincrónica.
- 6) Posibilidad de vigilar la prueba deslocalizada mediante un sistema de video cámaras.
- 7) Registro virtual de todas las pruebas tomadas.
- 8) Posibilidad de realizar estadística de los resultados de las pruebas (nivel de dificultad por cada pregunta).
- 9) Seguridad de la base de preguntas.

Como experiencia final de llevar a cabo este proceso en el Colegio Odontológico del Perú, podemos mencionar que pudimos tomar pruebas de conocimiento en forma simultánea en 2 centros regionales de evaluación (Trujillo y Arequipa), con excelentes resultados.

<b>Nombres de las ponentes</b>	NAVARRO MONTENEGRO, Ítala Esperanza <sup>2</sup> SOSA ESPINOZA, Myriam Janett <sup>1</sup>		
<b>Email</b>	<a href="mailto:Virginia3620@gmail.com">Virginia3620@gmail.com</a> italanavarro@yahoo.com	<b>Teléfono</b> <b>Teléfono</b>	992511654 959087367
<b>Institución</b>	<sup>1</sup> Dirección de Evaluación y Certificación, Educación Superior Universitaria DEC-ESU-SINEACE <sup>2</sup> Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. IPNM		
<b>Título de la ponencia</b>	Uso de la matriz de consistencia para la elaboración de instrumentos de evaluación: un aporte a la mejora de la evaluación de competencias con fines de certificación profesional.		
<b>Área temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Recojo de evidencias de desempeño, producto y conocimientos del evaluado a través de instrumentos de evaluación con características idóneas, válidas y confiables.		
<b>Objetivo (s)</b>	Proponer el uso de la matriz de consistencia para la construcción de instrumentos de evaluación de competencias profesionales.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	Aportes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación de la matriz de consistencia en la construcción de instrumentos de evaluación de competencias profesionales.</li> <li>- Análisis e interpretación de la operatividad de la norma de competencia a evaluar.</li> </ul> Metodología: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y análisis documental , Construcción de la propuesta, Validación de la propuesta</li> </ul>		

### RESUMEN

La matriz de consistencia posibilita el análisis e interpretación de la operatividad teórica de los elementos de competencia hasta las variables empíricas y se constituye en base fundamental para la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias profesionales, y tiene una utilidad práctica. La concebimos como un sistema de organización de los instrumentos de competencias profesionales en el marco del enfoque sistémico.

El diseño de este instrumento metodológico permite derivar con rigor técnico desde la norma de competencia hasta las variables empíricas relacionando criterios e indicadores con los respectivos instrumentos. Además, hace posible visualizar el grado de coherencia, concatenación e interrelación de una dimensión con otra, expresando una conexión lógica.

Para su elaboración se siguen los siguientes procedimientos:

- 1° Identificación de la norma de competencia, cuyo primer paso es determinar qué aspecto se va evaluar.
- 2° Dimensionamiento o determinación de los criterios e indicadores. Construir los suficientes indicadores que dan cuenta el dominio efectivo de la competencia o de una parte de ésta como el suficiente grado de idoneidad. Debe tenerse en cuenta cómo en el contexto profesional e investigativo se valora la idoneidad en el desempeño que se evalúa.
- 3° Identificación de los instrumentos de evaluación de competencias profesionales: Lista de chequeo de desempeño, lista de chequeo de producto y cuestionario de conocimientos. Cada instrumento evaluará las variables empíricas o reactivos.
- 4° Finalmente, se revisa la matriz, los instrumentos y se valida.

<b>Nombre de la ponente</b>	SEMINARIO RIVAS, Ruth Esther		
<b>Email</b>	ruthdelg2@yahoo.com	<b>Teléfono</b>	955233280
<b>Institución</b>	DEC-ESU- SINEACE		
<b>Título de la ponencia</b>	Supervisión del proceso de evaluación para la renovación de la certificación de los evaluadores de competencias : Hallazgos y Perspectivas		
<b>Area temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Evaluación de competencias de evaluadores con fines de recertificación		
<b>Objetivo (s)</b>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar las características del proceso de evaluación de evaluadores de competencias profesionales que se presentan a renovación de su certificación</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar aspectos cuantitativos de los evaluadores de competencias profesionales que se presentan a la renovación de su certificación</li> <li>2. Identificar factores facilitadores y limitantes del proceso de evaluación para la renovación de la certificación de los evaluadores de competencias profesionales</li> <li>3. Proponer aportes que contribuyan a mejorar el proceso de evaluación de los evaluadores de competencias profesionales que se presentan a renovar su certificación</li> </ol>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<p>Sistematizar los procedimientos de supervisión de las Jornadas de evaluación para renovación de la certificación de evaluadores de competencias profesionales.</p> <p>Estudio descriptivo cuanti/cualitativo a partir de la base de datos de la DEC y de los informes de las visitas de supervisión del equipo técnico de la DEC en las Jornadas de Evaluación, entre mayo y setiembre de 2014.</p>		
<b>RESUMEN</b>			
<p>El presente estudio tiene como objetivo principal: “Determinar las características del proceso de evaluación de evaluadores de competencias profesionales que se presentan a renovación de su certificación” a partir de las supervisiones realizadas en las Jornadas de Evaluación programadas por la Dirección de Evaluación y Certificación de la Educación Superior Universitaria – SINEACE para evaluadores de competencias profesionales: enfermeros, obstetras y psicólogos, realizadas entre mayo y setiembre del presente año.</p> <p>Los resultados preliminares del estudio son:</p> <p>Postulantes inscritos para el proceso de evaluación 43 ( 100%). Se presentaron a la evaluación de competencias 33 (77), no se presentaron al proceso de evaluación 10 (23%), demostraron las competencias 29 (67%) y no demostraron las competencias 04 (9%). En cuanto al recojo de evidencias de conocimiento, desempeño y producto, las evaluadoras siguen de manera general los procedimientos, aunque quedan algunos aspectos por resolver como: inadecuada programación de las evaluaciones, limitada orientación a los postulantes sobre el proceso de evaluación, comunicación poco asertiva con el evaluado, poco manejo del lenguaje técnico de la evaluación y ausencia de personas simuladoras para realizar el desempeño.</p>			

GRUPO C-1

CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO,  
GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN

RESÚMENES

<b>Nombres de los ponentes</b>	AGUILAR INOCENTE, Ana María GAMBOA KAN, Nancy		
<b>Email</b>		<b>Teléfono</b>	
<b>Institución</b>	Colegio de Enfermeras(os) del Perú		
<b>Título de la ponencia</b>	Experiencias exitosas del proceso de certificación nacional de las enfermeras(os) del Perú		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Estrategias de calidad para el éxito de la certificación del colegio de enfermeros del Perú		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar la experiencia exitosa de la certificación profesional de las enfermeras(os) en el Perú.</li> <li>• Mostrar el procedimiento aplicado en el Colegio de Enfermeras(os) de las Normas de Competencias para la certificación.</li> <li>• Explicar los avances con miras a cumplir la meta trazada a diciembre de 2014</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza en el Profeso de Certificación profesional por parte de las enfermeras(os) colegiados.</li> <li>• Sistema de evaluación de 10 centros evaluadores priorizados y reconocidos.</li> <li>• Aplicación de un lenguaje diferente a partir de un exitoso proceso de sensibilización y eficaz para la evaluación de los aspectos cognitivo, procedimental y actitudinal del ejercicio de la profesión.</li> </ul>		

### RESUMEN

Desde el año 2010 hasta la actualidad las enfermeras y enfermeros del Perú, motivados por la búsqueda del mejoramiento de la calidad y la excelencia del servicio, apuestan y confían en el Proceso de Certificación Profesional, el cual es amigable y permite a las enfermeras demostrar sus competencias técnicas mediante evidencias del desempeño profesional y evidenciado por los productos, permitiendo de esta manera garantizar el cuidado enfermero con un lenguaje diferente, mediante la gestión del cuidado que prioriza a la persona humana en todas sus dimensiones, tanto emocionales como físicas y mentales.

La práctica formal de Enfermería es fundamentada en el quehacer del y de la profesional, que se da en correspondencia con la Ley 28740 en un marco normativo que obliga a la profesional de salud a CERTIFICARSE, según las competencias técnicas y de acuerdo a las Normas de Competencias, en los aspectos: Crecimiento y Desarrollo, Inmunizaciones, Cuidado Persona, evaluándose al mismo tiempo la parte cognitiva, procedimental y aptitudinal. Para ello el CEP ha implementado 10 centros evaluadores priorizados y reconocidos con 58 evaluadoras y evaluadores de competencias profesionales. A la fecha tenemos 1 476 enfermeras y enfermeros certificados en competencia de enfermeras generales.

Siendo necesario el incremento de número de evaluadoras en correspondencia al número de enfermeros colegiados a nivel nacional, dentro de este proyecto se ha realizado la creación del Centro de Evaluación competencias de la Enfermera Especialista en Neonatología a nivel nacional continuamos sensibilizado y trabajando arduamente a fin de cumplir la meta trazada a diciembre 2014, procede certificar 2500 enfermeras e ir incrementando este número en forma progresiva.

<b>Nombres de las ponentes</b>	ARÉVALO CORAL, Doris Adelina CARRILLO JARA, Lita RÍOS HIDALGO, Rubí		
<b>Email</b>	copxvio@yahoo.es	<b>Teléfono</b>	065 – 234841
<b>Institución</b>	Colegio Regional de Obstetras XVI-Loreto		
<b>Título de la ponencia</b>	Mejorando las competencias profesionales del obstetra de la Región Loreto 2013- 2014		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Análisis de la situación de los indicadores sanitarios relacionados a la salud sexual y reproductiva.		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la calidad de atención y el cuidado de salud sexual y reproductiva de la población de la región Loreto.</li> <li>• Mejorar las competencias de los obstetras para un desempeño eficiente y de calidad que permita la certificación profesional.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se detectó como problema el incremento de la morbimortalidad materno perinatal y baja cobertura en la estrategia sanitaria de salud sexual y reproductiva.</li> <li>• Como principal causa se identificó que para mejorar las competencias en el profesional de obstetra se requiere de reforzamiento, actualización y evaluación de sus competencias.</li> </ul>		

### RESUMEN

El Colegio Regional XVI Loreto inició el proceso de certificación profesional por competencias mediante la implementación de un ciclo de mejora continua o ciclo P-E-V-A (Planificar-Ejecutar-Verificar-Actuar).

Dentro de ese proceso, el Consejo Directivo Regional XVI - Loreto, realizó un análisis de la situación de los indicadores sanitarios relacionados a la salud sexual y reproductiva, encontrando que la razón de la mortalidad materna es de 123/100000 nv (2013), como consecuencia de las demoras en el reconocimiento de las complicaciones, la decisión de ir a un establecimiento de salud, el tiempo de traslado al establecimiento y la demora en la prestación de la atención o capacidad de respuesta de calidad, considerándose esto un problema de salud pública. Así mismo se ha disminuido en un 16% del número de gestantes controladas comparativamente con el año 2012, solo el 26% de las gestantes recibe atención prenatal reenfocada, solo se cobertura al 86% de parejas protegidas, disminución en un 18.6% de consejerías en planificación familiar en comparación con el año 2012. Esto está relacionado a que los obstetras brindan las atenciones con un recuperativo centrado en la persona, más que con un enfoque preventivo promocional basado en la familia y comunidad. Teniendo estas consideraciones el COP Regional XVI Loreto, propuso iniciar el proceso de la certificación profesional por competencias con la finalidad de contar con profesionales con las debidas capacidades, habilidades y destrezas para revertir los mencionados indicadores. Se encontró que la razón de la mortalidad materna es de 123/100000 nv; la disminución en un 16% del número de gestantes controladas comparativamente con el año 2012, el 26% de las gestantes recibe atención prenatal reenfocada, el 86% de coberturas de parejas protegidas, disminución en un 18.6% de consejerías en planificación familiar en comparación con el año 2012 considerándose esto un problema de salud pública.

<b>Nombre del ponente</b>	CONDE GÓMEZ, Olga		
<b>Email</b>	oconddeg@yahoo.es	<b>Teléfono</b>	999329607-7282475
<b>Institución</b>	Experto - I.E. Los Próceres		
<b>Título de la ponencia</b>	Percepción y propuesta hacia la Certificación profesional en educación		
<b>Área temática*</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	La Certificación Profesional en la Educación Básica Regular		
<b>Objetivo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar la percepción de los docentes de las UGELes 1 y 7 de Educación Básica Regular sobre la Certificación Profesional.</li> <li>2. Plantear propuestas de mejora a las normas de competencia en la Certificación profesional.</li> </ol>		
<b>Principales aportes/metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite diagnosticar cómo perciben los profesores y profesoras de las UGELes 1 y 7 a la Certificación Profesional: aciertos y desaciertos, vacíos los cuales pueden orientar los reajustes necesarios.</li> <li>- Promueve la presentación de propuestas para mejorar la calidad del ejercicio profesional en la Educación Básica Regular.</li> <li>- Metodología: Estudio exploratorio</li> </ul>		

### RESUMEN

La ponencia que se circunscribe el área de Normalización de Competencias y evaluación con fines de certificación, tratará sobre las percepciones que tienen los profesores y profesoras de la UGELes 1 y 7 de Educación Básica Regular respecto a la Certificación Profesional y la propuesta de las competencias profesionales que deberían evaluarse. En tal sentido persigue dos objetivos: 1) Identificar la percepción de los docentes de las UGELes 1 y 7 de Educación Básica Regular sobre la Certificación Profesional y 2) Plantear propuestas de mejora a las normas de competencia en la Certificación profesional. Para ello, se ha realizado un estudio exploratorio en el que se ha aplicado un Cuestionario de Percepción de la Certificación Profesional a 120 docentes pertenecientes a la Segunda Especialidad en Didáctica de la Comunicación en Educación Secundaria del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico y a docentes de secundaria de diversas áreas curriculares de cuatro instituciones educativas de las UGELes 1 y 7.

Los resultados evidencian que un alto porcentaje (68%) de los maestros participantes desconocen o tienen poco conocimiento sobre los procesos de Certificación y acreditación del SINEACE en lo referente a algunas legislaciones, entidades certificadoras, mapa funcional, etc. Además, mencionan su articulación con otros procesos evaluativos como el Marco al Buen Desempeño Docente y al mapa funcional del Colegio de Profesores del Perú. Por otro lado, se plantea una propuesta para la evaluación de las competencias la misma que se traducirá en normas de competencias para el profesional de educación.

La ponencia tiene propósito aportar a la Calidad del ejercicio profesional en el Perú a fin de fomentar una cultura de evaluación y actualización continua y permanente. Principalmente, porque este proceso de Certificación Profesional todavía no se ha iniciado en el sector educación.

<b>NOMBRE DEL PONENTE</b>	LOAYZA LÓPEZ, María Antonieta BUTRÓN ZEVALLOS, Udelia
<b>Email:</b>	maloayzal@hotmail.com <b>Teléfono:</b> 951770723
<b>Institución</b>	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
<b>Título de la Ponencia</b>	Percepción de la Acreditación y Certificación en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca
<b>Área Temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
<b>Tema</b>	Investigación cuanti-cualitativa sobre la percepción de la comunidad universitaria sobre acreditación y certificación.
<b>Objetivo</b>	Determinar cuánto conoce la población universitaria sobre acreditación y certificación profesional.
<b>Principales Aportes/Metodología</b>	La investigación ha permitido conocer la percepción que tiene la población universitaria de la UANCV sobre, acreditación y certificación. La metodología utilizada es aplicación de cuestionarios a un porcentaje representativo de estudiantes, docentes, administrativos y personal en general, lo cual luego de analizar los resultados, nos sirve para darnos cuenta que si bien es cierto ya existe una cultura de Calidad en todos los aspectos en nuestras universidades falta tomar en cuenta, o difundir los programas sobre certificación profesional.
<b>RESUMEN:</b>	
<p>En la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca desde el año 2009 se han implementado acciones tendientes a la acreditación de carreras profesionales. Cuatro carreras profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud han conseguido su certificación de la Calidad a través de ACSUG-España.</p> <p>En el presente Trabajo se ha determinado la percepción cualitativa que tienen los actores de la UANCV, sobre lo que es la Acreditación y Certificación.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocen lo que es la Acreditación: 86%</li> <li>2. Han participado en procesos de Acreditación 57%</li> <li>3. Conocen lo que es la Certificación Profesional: 21%</li> <li>4. Conocen quienes certifican a los profesionales; 16%</li> <li>5. Saben que con competencias profesionales: 12%</li> <li>6. Están dispuestos a someterse a una evaluación de Competencias profesionales 58%.</li> <li>7. Saben cómo organizar un Portafolio: 36%</li> <li>8. Piden que las evaluaciones de Competencias profesionales sea descentralizada 89%</li> <li>9. Requieren capacitación para someterse a la Evaluación de competencias profesionales: 92%</li> </ol>	

10. Conocen los mecanismos para prepararse como evaluadores de competencias profesionales 5%
11. Indican que deberían de considerarse más competencias Profesionales a evaluar 61%
12. Requieren ser evaluados por expertos en su área de trabajo Profesional 87%
13. Piden Mayor difusión de los proceso de Evaluación de competencias profesionales: 98%
14. No permitirían ser evaluados por competencias profesionales: 23%
15. Muestran actitud negativa sobre temas de acreditación y evaluación de competencias profesionales: 12%.

Con todos estos resultados hemos podido ver que es necesario implementar de forma urgente un plan de contingencia que permita incorpora dentro del modelo de calidad de nuestro país acciones que conduzcan a la Certificación de competencias profesionales, a la par de la Acreditación de Carreras profesionales, pues los dos procesos van directamente relacionado para conseguir la ansiada Calidad Educativa en nuestra Universidad.

<b>Nombres de los ponentes</b>	FLORES MORI, Mirza HERNÁNDEZ HUARIPAUCAR, Edgar Martín CABRERA OYAGUE, Gabriela		
<b>Email</b>	hernandezcodi@gmail.com	<b>Teléfono</b>	956017238
<b>Institución</b>	Colegio Odontológico del Perú		
<b>Título de la ponencia</b>	Nivel de satisfacción y opinión de los Cirujanos Dentistas participantes del proceso de certificación profesional del Colegio Odontológico del Perú-2014		
<b>Area temática</b>	GENERACIÓN DE CAPACIDADES PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Experiencia vivencial en proceso de evaluación de los niveles de satisfacción y opinión aplicado a los Cirujanos Dentistas participantes del proceso de certificación profesional.		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Socializar los resultados de una encuesta sobre el Nivel de satisfacción y opinión aplicado a los Cirujanos Dentistas participantes del proceso de certificación profesional del Colegio Odontológico del Perú-2014.</li> <li>- Fomentar la mejor gestión y ejecución de los procesos de certificación profesional.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retroalimentar los procedimientos y procesos de gestión del proceso de evaluación de competencias profesionales del Cirujano Dentista General.</li> <li>- Extrapolar la experiencia a los otros colegios profesionales de la salud.</li> <li>- El método de la encuesta de satisfacción aplico la Escala de Lickert, el cual goza de reconocimiento y validación internacional.</li> </ul>		

### **RESUMEN**

Este trabajo propone socializar los resultados de la aplicación de una encuesta sobre el Nivel de satisfacción y opinión de los Cirujanos Dentistas participantes del proceso de certificación profesional del Colegio Odontológico del Perú-2014, y pretende fomentar la mejor gestión y ejecución de los procesos de certificación profesional y contribuir al logro de una cultura de servicios de salud de calidad. La encuesta de satisfacción se realizó mediante la aplicación de la Escala de Lickert, el cual es un instrumento de recolección de datos validado internacionalmente y que es ideal para evaluar opinión y niveles de satisfacción. La encuesta se ejecutó mediante un cuestionario de 10 reactivos (preguntas) la mayoría preguntas cerradas de opción múltiple y una pregunta cerrada dicotómica y otra pregunta abierta. Entre los reactivos se indago cómo el postulante calificaría en general, la calidad del proceso de evaluación de competencias profesionales, luego se indagó sobre cómo calificaría cada uno de los subprocesos específicos del proceso de certificación profesional. Se evaluó la calidad del equipo humano responsable de la organización y gestión, así como del equipo evaluador. Finalmente se solicitó las sugerencias o recomendaciones del Cirujano Dentista evaluado, para mejorar estos procesos de evaluación de competencias profesionales. Los resultados de la evaluación son alentadores y servirán para retroalimentar y mejorar futuros procesos de certificación profesional en cualquiera de las profesiones de la salud.

<b>Nombres de las ponentes</b>	BAHAMONDE VÍLCHEZ, Elva GONZALES FARFÁN, María Eugenia		
<b>Email</b>	Elvabahamonde2004@yahoo.es	<b>Teléfono</b>	999111648
<b>Institución</b>	Colegio Tecnólogo Médico del Perú		
<b>Título de la ponencia</b>	Estado actual y perspectivas de la certificación de competencia del Tecnólogo Médico en el Perú.		
<b>Area temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>Tema</b>	Experiencia vivencial		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar experiencias vivenciales del proceso de certificación de competencias del Tecnólogo.</li> <li>• Difusión y socialización del proceso de certificación.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que los Involucrados introyecten el enfoque de competencias</li> <li>• Los involucrados cuenten con conocimientos metodológicos y técnicos sobre el desarrollo y la certificación profesional de competencias.</li> </ul>		

## RESUMEN

La presente ponencia muestra un aporte de las experiencias vivenciales del proceso de certificación de competencias del Tecnólogo Médico en el Perú con la finalidad de optimizar los factores que inciden en el mejoramiento de destrezas y conocimientos necesarios para alcanzar la certificación profesional y una mejor calidad del servicio.

Al constituirse el Sistema de Certificación Profesional del Tecnólogo Médico-SICEPTM con la meta es organizar, promover y ejecutar la certificación de competencias de los miembros de la orden, se dio inicio a la dinámica de mejora continua, situación que nos impulsa a seguir vigentes y actualizados frente a los nuevos retos y cambios actuales en el ámbito laboral, educativo, cultural y social.

La certificación profesional es un proceso ordenado y planificado, a través del cual el tecnólogo médico demuestra periódicamente (cada 05 años), poseer sus competencias profesionales actualizadas, mediante la valoración de las mismas, en base a normas de competencia previamente definidas, identificadas y priorizadas.

De los resultados de la aplicación del proceso, en la actualidad contamos con 54 Tecnólogos Médicos Certificados; 45 solicitudes de la región Lima en espera de calendarización y 88 solicitudes pendientes en las regiones V y IX.

En cuanto a los profesionales de Terapia Física 10 tecnólogos médicos ya han sido debidamente certificados.

Nuestra experiencia, que la consideramos valiosa, amerita tanto una profunda reflexión, una discusión académica y una retroalimentación con las experiencias por parte de otras entidades certificadoras, así como la de los expertos en esta temática a fin de mejorar continuamente este proceso.

<b>Nombres de los ponentes</b>	CABRERA OYAGUE, Gabriela HERNÁNDEZ HUARIPAUCAR, Edgar Martín FLORES MORI, Mirza		
<b>Email</b>	magatran@gmail.com hernandezcodi@gmail.com	<b>Teléfono</b>	975524439
<b>Institución</b>	Colegio Odontológico del Perú		
<b>Título de la ponencia</b>	Éxito cuali-cuantitativo en proceso de certificación profesional del Colegio Odontológico del Perú-2014.		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN.		
<b>Tema</b>	Experiencia vivencial en proceso de certificación profesional		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir una experiencia aleccionadora de los miembros del equipo de gestión del proceso de evaluación de competencias profesionales del cirujano dentista general con fines de Certificación Profesional.</li> <li>- Brindar a los otros colegios profesionales de la salud las experiencias favorables que faciliten su gestión en el proceso de evaluación de sus competencias profesionales.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la mejor gestión y ejecución de los procesos de certificación profesional de tal modo que resulten más ágiles, accesibles y amigables.</li> <li>- Fomentar y contribuir al logro de una cultura de servicios de salud de calidad y a la capacitación y mejora continua de las competencias profesionales de los recursos humanos de la salud en el Perú.</li> </ul>		

### RESUMEN

Este trabajo pretende compartir una experiencia aleccionadora de los miembros del equipo de gestión del proceso de evaluación de competencias profesionales del cirujano dentista general con fines de Certificación Profesional, y brindar a los otros colegios profesionales de la salud las experiencias favorables que faciliten su gestión en el proceso de evaluación de sus competencias profesionales. Así pues con la intención de fomentar y contribuir al logro de una cultura de servicios de salud de calidad y a la capacitación y mejora continua de las competencias profesionales de los odontólogos, médicos, enfermeros y demás profesionales de la salud en el Perú, se expone datos cuantitativos sobre número de postulantes, número de profesionales que demostraron sus competencias profesionales, lo que grafica el rotundo éxito logrado en la primera convocatoria 2014-I del proceso de certificación profesional realizado por el Colegio Odontológico del Perú entre junio y agosto del presente año.

Sin embargo el mayor éxito radica en que después de varios años de desinterés y negativa de la mayoría de colegas odontólogos a someterse a este proceso de certificación, desde que en el año 2007 se estableció con rango de Ley que la certificación profesional es de carácter obligatorio para las carreras de la salud incluyendo a la Odontología, en nuestra primera convocatoria se logró tener la inscripción vía online y en presencia de un buen número de cirujanos dentistas, habiendo participado de las evaluaciones y logrado certificar a la mayoría de ellos. Con ello acreditamos nuestro éxito cualitativo en estos procesos de certificación profesional, que actualmente se ve reflejado en el número de profesionales inscritos para la segunda convocatoria.

<b>Nombre de la ponente</b>	CORVERA URTECHO, Doris	
<b>Email</b>	doris_corvera@yahoo.es	Teléfono: 949505782
<b>Institución</b>	Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental La Libertad	
<b>Título de la ponencia</b>	Avances de la certificación de competencias profesionales en el Colegio de Ingenieros del Perú: Estrategias de validación de las normas de competencia de Ingeniería Industrial e Ingeniería Sanitaria.	
<b>Área temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL	
<b>Tema</b>	Validación de normas de competencia profesional	
<b>Objetivos</b>	a) Socializar el proceso de certificación de competencias profesionales, de conformidad con la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). b) Validar las normas de competencia profesional de las carreras de Ingeniería Sanitaria e Ingeniería Industrial.	
<b>Principales aportes/metodología</b>	La estrategia metodológica estuvo basada en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de eventos descentralizados en las sedes de los Consejos Departamentales CIP de La Libertad, Ancash-Chimbote, Piura, Lima.</li> <li>• Participantes: directivos de Consejos Dptales. CIP y Capítulos profesionales, representantes de universidades, empresariado relacionado con las especialidades de ingeniería.</li> <li>• Presentación breve de los temas mediante exposición dialogada de los contenidos.</li> <li>• Técnicas de seminario- taller y mesas de trabajo para el recojo de observaciones y aportes.</li> <li>• Elaboración de actas de validación con las observaciones, los aportes y refrendada por todos los integrantes de cada mesa de trabajo.</li> <li>• Plenaria para presentar y comentar las observaciones y aportes.</li> </ul>	

### RESUMEN

El proceso de certificación de competencias profesionales en el Colegio de Ingenieros se inicia en el año 2011 por iniciativa del Consejo Departamental La Libertad. El 90% de ingenieros capacitados pertenecen a este Consejo Departamental.

La validación de las normas de competencia de Ingeniería Sanitaria e Ingeniería Industrial se realizó bajo la modalidad de seminarios talleres en cinco consejos departamentales.

Para el proceso de validación de las normas de competencia se convocó como participantes a:

- Directivos del CIP y representantes de los Capítulos: Industrial,

Económica, Administrativa, Civil y Sanitaria.

- Docentes de las Escuelas de Ingeniería Industrial, Económica, Administrativa, Civil y Sanitaria de las universidades públicas y privadas de la región.
- Ingenieros industriales, mecánicos, civiles y sanitarios que ocupan cargos técnicos y ejecutivos.
- Representantes de empresas de reclutamiento de personal.
- Representantes de empresas de servicios de saneamiento y de los proyectos de irrigación de la región.
- Evaluadores de competencias profesionales certificados. .

**Propuesta para mejorar el proceso de validación y de certificación de competencias profesionales en el CIP.**

- Realización de talleres de validación de las normas de competencia en los comités gremiales de las Cámaras de Comercio, Sociedad Nacional de Industrias, facultades de Ingeniería de las universidades.
- Desarrollo de eventos de réplica para la elaboración de mapas funcionales y normas de competencia de las demás especialidades de ingeniería y en otros Consejos Departamentales del CIP.
- Continuación del proceso de formación de Evaluadores de Competencias Profesionales en Ingeniería en las demás especialidades.
- Elaboración de un directorio de empresas estratégicas que han implementado en sus procesos los estándares internacionales de calidad, medio ambiente, etcétera, y que cuentan con importante número de ingenieros en sus empresas.
- Socialización de las normas de competencia de ingeniería validadas con las existentes en similares entidades internacionales. que permitan a futuro la equivalencia u homologación de la certificación profesional para facilitar la movilidad internacional del ingeniero.

<b>Nombre del ponente</b>	HUAYANCA VARGAS, Armando Juan		
<b>Email</b>		<b>Teléfono</b>	99 795 3252
<b>Institución</b>	Colegio Odontológico de Perú		
<b>Título de la ponencia</b>	La experiencia de Certificar Profesionales de la Salud en el área de la estomatología.		
<b>Area temática</b>	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL.		
<b>Tema</b>	Sistematización y experiencias vivenciales		
<b>Objetivo (s)</b>	Socializar experiencias relacionadas a generación de Recursos. Normalización, Evaluación y Certificación		
<b>Principales aportes /metodología</b>	Debe ser concreto y eficaz. Debe entenderse como un proceso que debe ser constantemente retroalimentado.		

### **RESUMEN**

El proceso de la identificación de las competencias de la profesión se realiza aplicando la Metodología del Análisis Funcional y podemos dividirla en dos momentos:

**1er momento:** Se identifican las **Funciones claves**, estas se redactan en términos de DESEMPEÑO: las funciones enuncian los que realiza el profesional competente para obtener los resultados. A partir de la función que define un logro, se habrá identificado una **Competencia**.

**2do momento:** se identifica una competencia las funciones básicas que son necesarias. LA NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA: Debe de considerar

En la Selección del Instrumento se debe recordar que la UNIDAD DE COMPETENCIA, es el núcleo de la CERTIFICACIÓN.

En el Diseño del instrumento que generalmente es una lista de chequeo que puede ser de control, cotejo o verificación, se emplea con frecuencia :

- Tareas o procesos
- Ciertas características que necesariamente deben tener
- La existencia o inexistencia de las mismas.

Dentro de los Instrumentos de Evaluación de Conocimientos, se solicita que la persona.

- Describa
- Compare
- Defina
- Resuma

### **PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Evaluar es valorar en base a la INFORMACION recogida, teniendo en cuenta un parámetro de REFERENCIA, para luego tomar decisiones y EMITIR un juicio de Valor. El cual considera principios:

- Validez
- Transparencia
- Confiabilidad
- Confidencialidad

La metodología del Programa de Certificación de Competencias Profesionales debe ser concreto y permitir evienciar si la intervención o el proceso de actuación llevado a cabo es no sólo concreto, sino eficaz. Así la evaluación debe servir para una mejora continua del Programa que se ha de entender como un PROCESO. El cual debe de ser constante y retroalimentado.

<b>Nombre del ponente</b>	REY RIOS, Giovanna Magaly		
<b>Email</b>	REYGIOVANNA@GMAIL.COM	<b>Teléfono</b>	4236167
<b>Institución</b>	ONCOSALUD SAC		
<b>Título de la ponencia</b>	Proceso de certificación profesional como beneficio a la mejora de la calidad de la formación académica en la empresa privada		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN.		
<b>Tema</b>	Evaluación por competencias, certificación profesional		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar y fortalecer el proceso de certificación profesional como beneficio a la mejora de la calidad de la formación académica en la empresa privada.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificar a profesionales con la evaluación de competencias en referencia a su experiencia y sus habilidades</li> <li>- Reconocer públicamente y temporalmente a los profesionales que hayan demostrado las competencias profesionales</li> <li>- Mejorar su empleabilidad como profesional.</li> </ul>		

### **RESUMEN**

La Certificación Profesional en el Perú según la Ley 28740 – Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE, se establece que la certificación profesional en las carreras de salud y educación es de carácter obligatoria para todos los miembros en ejercicio profesional.

La calidad de la formación está basada en el análisis sistemático de conocimiento, habilidades y actitudes considerado en el mercado de trabajo en referencia al desempeño del profesional reflejando las competencias.

La competitividad de los profesionales es un tema muy trabajado en la actualizada más ahora que vivimos en un mundo globalizado, las competencias de un profesional solo se consiguen potenciando las competencias de las personas, el mejoramiento de la empresa privada estará en función de los profesionales altamente competentes es un vertebra que se une entre formación – competencias – competitividad – empleabilidad.

GRUPO C-2

CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO,  
GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN

RESÚMENES

<b>Nombres de los ponentes</b>	ARROYO PÉREZ, Carlos Alberto DALBY MORLA, Paola VEIGA SIERRA, Roberto		
<b>Email</b>	carlosarroyo_56@hotmail.com	<b>Teléfono</b>	01-3735288/987570824
<b>Institución</b>	Colegio Odontológico del Perú / Universidad Nacional Mayor de San Marcos		
<b>Título de la ponencia</b>	La acreditación y certificación en el contexto de los sistemas de aseguramiento de la calidad		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Experiencias vivenciales en procesos de acreditación y certificación profesional		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visualizar en forma integrada los procesos de acreditación y certificación como herramientas para el aseguramiento de la calidad de los procesos educativos y sus productos.</li> <li>- Vincular coherentemente los procesos que verifican los estados de calidad con los propósitos de la ley y su impacto social.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la comprensión de los procesos de acreditación y certificación.</li> <li>- Acercar a los equipos de gestión y evaluadores de los procesos de acreditación y certificación a una integración de las labores y metas.</li> <li>- Reafirmar la imagen del SINEACE ante la sociedad como entidad sólidamente integrada.</li> <li>- Visualización de actores que participan simultáneamente en los diversos procesos que el SINEACE establece.</li> </ul>		

#### **RESUMEN**

Este trabajo nos acerca a una visión holística de los propósitos de los Sistemas de Aseguramiento de la Calidad que se han implementado en esta región del mundo y, en particular en el Perú, al promulgarse la ley que da origen al SINEACE. A través del aseguramiento de la calidad se pretende satisfacer las necesidades del país, mediante mecanismos tendientes a controlar, garantizar y promover la calidad. Tres son los propósitos que persiguen los sistemas de aseguramiento de la calidad: control de calidad, garantía de calidad y mejoramiento permanente.

El control de calidad se refiere a la responsabilidad de los gobiernos de asegurar que la educación cumple con exigencias mínimas de ese servicio y suelen ser de carácter obligatorio.

La garantía de la calidad se refiere al régimen de acreditación y que conduce a una decisión formal de aceptación, rechazo o, en algunos casos, de condicionalidad, respecto del grado en que una institución o programa satisface las exigencias planteadas, contempla además la calidad sostenida de sus egresados, mediante la certificación de las competencias profesionales.

Estos procesos de acreditación y certificación desarrollan etapas previas de auto reflexión acerca de la situación real y la distancia que la separa del deber ser (autoevaluación y auto diagnóstico). Reconocida la brecha se ejecutan acciones para reducir la distancia que hay entre lo que se es y lo que se debe ser (autorregulación), para luego ser evaluado por personas ajenas al sujeto de evaluación (evaluación externa y evaluación de competencias) para finalmente otorgar el reconocimiento a su mejora (acreditación y certificación).

Las etapas descritas, resumen el principio de la mejora continua: evaluar y regular, lo que permite la cristalización del tercer propósito del SAC: el mejoramiento continuo.

<b>Nombre de la ponente</b>	CHAVEZ DE LOCK, Néida		
<b>Email</b>	Nechali08@yahoo.com	<b>Teléfono</b>	996-317-093 436-9999
<b>Institución</b>	Universidad Nacional del Callao		
<b>Título de la ponencia</b>	Historia de la Certificación Profesional en el Perú		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	La Certificación Profesional en el Perú		
<b>Objetivo (s)</b>	Informar a la sociedad y a los profesionales del Perú sobre los avances y propuesta de la Certificación Profesional.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	Estudio del proceso evolutivo de la certificación en el Perú		

### **RESUMEN**

Siendo la Certificación de Competencias Profesionales uno de los temas centrales en este evento, la presente ponencia tiene el objetivo analizar la evolución histórica de Certificación Profesional en el país, la cual nos permitirá identificar los aciertos, avances e inconvenientes con el fin de concertar entre todos los actores, las mejoras y de fortalecer su desarrollo para beneficio de los usuarios en salud y otros sectores comprometidos.

Este proceso se inicia en el Perú en el año 2000, y se fortalece con la promulgación de la Ley de creación del SINEACE “Sistema Nacional de Evaluación, acreditación y Certificación de la Calidad Educativa” y sus órganos operadores.

La certificación, es un proceso que garantiza a la sociedad el ejercicio eficaz, oportuno, seguro y de calidad en todos los aspectos del ejercicio profesional.

En el presente artículo se resaltan los esfuerzos para afianzar la identidad como valioso y necesario proceso que garantiza la calidad del desempeño de los profesionales en su área de trabajo. Presenta además, las diferentes etapas de su desarrollo, tales como el proceso de sensibilización a los niveles decisores y operadores, para lograr su compromiso y participación.

Se presenta además, la aplicación de un modelo adaptado de varias experiencias externas, la sistematización del proceso de certificación con los actores principales como el CONEAU y los Colegios Profesionales, quienes por ley velan por la formación y el ejercicio Profesional de sus miembros y la ejecución de este proceso en varios grupos de profesionales del país así mismo se ha venido desarrollando una cultura de Calidad en los profesionales y que es necesario que la sociedad la conozca.

Se culmina el artículo con una reflexión sobre los alcances de este proceso y una propuesta para motivar a los representantes del sector empleador para que participen como actores principales en este proceso.

<b>Nombre de las ponentes</b>	CHIMPÉN CHIMPÉN, Victoria Eugenia MIRANDA FLORES, María Alina PALOMINO COTRINA, Nora Domitila		
<b>Email</b>	sicenut@gmail.com	<b>Teléfono</b>	949140929
<b>Institución</b>	Colegio de Nutricionistas del Perú/ SICENUT		
<b>Título de la ponencia</b>	Campo laboral del desempeño del nutricionista y su relación con la Certificación profesional		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Desempeño del nutricionista y su relación con la certificación profesional		
<b>Objetivo (s)</b>	Identificar la correspondencia del área en el que se desempeña el nutricionista y su función clave del mapa funcional.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	Permitir la revisión y ajuste de las competencias establecidas en el mapa funcional de acuerdo con el campo laboral en el que se desempeñan actualmente los nutricionistas. Metodología: Investigación cualitativa de diseño exploratorio. Se utilizó como técnica cualitativa la encuesta.		

### RESUMEN

Esta investigación estudió las áreas en las que se desempeña actualmente el nutricionista estableciendo una concordancia con las competencias establecidas en el mapa funcional de la profesión establecido por el Colegio de Nutricionistas del Perú con el propósito de establecer con objetividad si existe la correspondencia que se espera para un proceso de certificación profesional.

<b>Nombres de las ponentes</b>	CRUZ GONZALES, Gloria Esperanza YOVERA ANCAJIMA, Cleofé del Pilar		
<b>Email</b>	<a href="mailto:gcruz5510@yahoo.es">gcruz5510@yahoo.es</a> , cpyovera@yahoo.es	<b>Teléfonos</b>	999915541 949104010
<b>Institución</b>	Colegio Tecnólogo Medico del Perú		
<b>Título de la ponencia</b>	Experiencia vivencial sobre la Certificación de profesionales Tecnólogos Médicos en el Perú		
<b>Area temática *</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Logro del proceso de Certificación		
<b>Objetivo (s)</b>	Describir la experiencia vivencial como responsable del equipo de evaluadores		
<b>Principales aportes /metodología</b>	Organización de equipos de evaluadores según área a evaluar. Elaboración de planes de trabajo por equipo e instrumentos de evaluación a aplicar hasta los Centros evaluadores.		

### RESUMEN

La finalidad de cristalizar el proceso de certificación profesional fue verificar las competencias como indicadores de evaluación que garantizan la calidad en el ejercicio profesional del Tecnólogo Medico en el Perú, el cual permitirá el reconocimiento público por el periodo temporal de cinco (05) años para el desarrollo de sus funciones profesionales en el país contribuyendo de manera significativa en la mejora de la salud de la población.

Los instrumentos utilizados fueron las normas de competencias profesionales resultado del análisis funcional. Para realizar la evaluación de competencias se tomó las acciones indicadas en el compendio técnico normativo de Criterios y Estándares para la Certificación Profesional en el Perú elaborado por el CONEAU. La convocatoria se realizó a través de los medios de comunicación masiva del Colegio Tecnólogo Medico de Perú. La meta inicial fue de 10 evaluados para la primera etapa durante el primer mes de inicio culminando con la entrega de la certificación en ceremonia pública.

**Planteamos como objetivo general** el Certificar a los profesionales Tecnólogos Médicos en sus competencias profesionales; y, como **objetivos específicos** evaluar las competencias de los Tecnólogos Médicos postulantes en busca de la mejora continua, y certificar a los profesionales Tecnólogos Médicos que demuestren las competencias según normas priorizadas.

Las acciones preparatorias fueron: recibir la solicitud y el portafolio del postulante y su autodiagnóstico, realizar una entrevista personalizada, desarrollar el proceso de Evaluación del Portafolio del postulante. Se consignaron los siguientes rubros:

**Normas de competencia para la carrera de laboratorio fueron:**

**Normas de competencia de la carrera de radiología**

**Normas de competencia de la carrera de terapia física**

Presentamos como logro evidenciado 54 profesionales Tecnólogos Médicos Certificados en las áreas de Laboratorio clínico y Anatomía patológica, Radiología, Terapia física, inscritos en el Libro de Registro del Colegio Tecnólogo Médico como en el SINEACE a la fecha.

<b>Nombres de los ponentes</b>	RAMOS LALUPU, José Vicente CASTILLO FIESTAS, Miguel Ángel		
<b>E-mail</b>	castillofiestas59ma@hotmail.com	<b>Teléfono</b>	945466036
<b>E-mail</b>	jose_vicenterl@hotmail.com	<b>Teléfono</b>	996620474
<b>Nombre del ponente</b>	TORRES PAREDES, Alcides		
<b>E-mail</b>	alcidestp@yahoo.es	<b>Teléfono</b>	999019554

<b>Institución</b>	Experto
<b>Título de la ponencia</b>	Evaluación Docente es Certificación Profesional
<b>Área temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
<b>Tema</b>	Evaluación docente es certificación profesional
<b>Objetivo(s)</b>	Comparar las propuestas existentes para la evaluación docente
<b>Principales aportes / metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer que la certificación profesional debe ser vinculante a la evaluación docente diseñada por el Ministerio de Educación.</li> <li>• Precisar que la propuesta de Marco de Buen Desempeño Docente debe concebirse en el marco del SINEACE y el análisis funcional.</li> </ul>

### RESUMEN

Esta ponencia asume la evaluación como un proceso integral, formativo, permanente y diferenciado, técnico, ético y especializado, y precisa, que toda evaluación del desempeño docente debe seguir el procedimiento de la certificación profesional diseñado por el SINEACE. Actualmente existen dos propuestas, por un lado, el "Marco de Buen Desempeño Docente" elaborada por el Consejo Nacional de Educación y asumida e implementada por el MINEDU y, por otra, el proceso de Certificación Profesional establecida por el SINEACE y elaborada por el Colegio de Profesores del Perú CPPe.

El proceso de Certificación Profesional diseñado por el SINEACE y comprometida por el Colegio de Profesores del Perú CPPe que asume el mapa funcional de la carrera docente y su proceso de normalización de competencias en el marco de los objetivos de la Educación Peruana y el Proyecto Educativo Nacional, con la siguiente propuesta:

***Formar personas capaces de lograr su realización y desarrollo integral en el marco de la educación peruana y el Proyecto Educativo Nacional.***

Unidad de competencia con sus elementos de competencia

1. Planificar los procesos de gestión pedagógica de acuerdo a la normatividad y los procedimientos establecidos.
2. Realizar los procesos de gestión pedagógica de acuerdo a la normatividad.
3. Ejecutar los procesos de evaluación de los aprendizajes.
4. Implementar procesos de gestión institucional.
5. Desarrollar investigaciones e innovaciones pedagógicas.
6. Fortalecer el liderazgo pedagógico y nuevos roles del profesional de la educación.

Todo proceso de evaluación docente debe guiarse por el proceso de certificación profesional propuesto por el SINEACE, ya que es integral y de producto y el proceso de certificación a ser desarrollado por la Orden Profesional debe ser vinculante a la evaluación docente propuesta por el MINEDU, es decir para ejercer la docencia debe ser un profesional de la educación certificado.

<b>Nombres de los ponentes</b>	VALDIVIA HUARANGA, Heber <sup>1</sup> SAAVEDRA JUAN DE DIOS, Ynés Ydalia <sup>2</sup>		
<b>Email</b>	Hebervaldivi@gmail.com <a href="mailto:Ynesydalia20@gmail.com">Ynesydalia20@gmail.com</a>	<b>Teléfono</b> <b>Teléfono</b>	980036236 992414306
<b>Institución</b>	<sup>1</sup> DIGEDIE Dirección General de Instituciones Educativas <sup>2</sup> Asociación Educativa CIRIDEP		
<b>Título de la ponencia</b>	Caracterización del profesional de la educación		
<b>Área temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Desafíos del profesional de la educación y los nuevos procesos de certificación o recertificación de sus competencias profesionales.		
<b>Objetivo (s)</b>	Propiciar una reflexión sobre la identidad y el trabajo del profesional de la educación que exigen nuevas formas de ejercer la docencia y procesos de evaluación.		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<p><b>Aportes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de las competencias del profesional de la educación.</li> <li>- Identificar las funciones del profesional de la educación para el mapa funcional.</li> </ul> <p><b>Metodología:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y análisis documental</li> <li>- Sistematización</li> <li>- Propuesta</li> </ul>		

### RESUMEN

La identidad y el trabajo del profesional de la educación en los últimos años ha experimentado una profunda transformación que exigen nuevas formas de ejercer la docencia y los procesos de evaluación generando problemas relacionados a las competencias que debe desarrollar en su formación y cultura para contribuir desde la educación a sociedades más democráticas y equitativas

Buscamos la revalorización social de la función educativa del profesor para fortalecer la profesión mediante el planteamiento de las funciones para el ejercicio, evaluación y certificación profesional por entes debidamente acreditados. Por ello es preciso comprender su labor vinculada necesariamente a la calidad educativa. Esto nos lleva a plantearnos las interrogantes ¿Cuáles son las competencias, capacidades, habilidades básicas que deberían desarrollarse para ejercer la profesión docente en el Perú?

El modelo europeo define 10 competencias profesionales. Competencia científica, Competencia intra e inter personal, Competencia didáctica, Competencia organizativa y de gestión, Competencia en gestión de la convivencia, Competencia en trabajo en equipo, Competencia de innovación y mejora, Competencia comunicativa y lingüística, Competencia digital y Competencia social relacional

El Marco del buen desempeño docente, una herramienta para evaluar su ejercicio, reconocer y promover el desarrollo profesional docente define cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños que caracterizan el buen ejercicio de la docencia en nuestro país. Como podemos apreciar, las funciones del profesor han trascendido porque es el agente fundamental del proceso educativo y debe cumplir una serie de responsabilidades. Requiere, por tanto, una sólida formación inicial científica, pedagógica y una formación permanente orientada a cuestionar la teoría para enriquecerla, fundamentarla o modificarla en beneficio de las niños, adolescentes y jóvenes que aspiran a una educación pertinente de calidad.

<b>Nombre del ponente</b>	TORRES PAREDES, Alcides		
<b>E-mail</b>	alcidestp@yahoo.es	<b>Teléfono</b>	999019554
<b>Institución</b>	Experto		
<b>Título de la ponencia</b>	Evaluación docente es certificación profesional		
<b>Área temática</b>	Generación de capacidades para la certificación profesional		
<b>Tema</b>	Nuevos roles del profesional de la educación en camino a la certificación profesional		
<b>Objetivo(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Identificar nuevas características del maestro y maestra en la actualidad</li> <li>. Proponer nuevos roles del profesional de la educación en camino a la certificación profesional</li> </ul>		
<b>Principales aportes / metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Proponer nuevas características de profesoras y profesores en el ejercicio docente para el logro de los objetivos de la educación peruana</li> <li>. Garantizar nuevos roles y prácticas pedagógicas de los profesionales de la educación como cimiento del proceso de certificación profesional por competencias.</li> </ul>		

### RESUMEN

A pesar de que la profesión docente es indiferente a las autoridades del MINEDU y maltratada en los medios de comunicación por los estamos convencidos que debemos promover **nuevas características** para los profesionales de la educación: **alta autoestima, éticos, tolerantes, audaces y creativos** en el aspecto personal y, **competentes, emprendedores, participativos, cumplidores e inmunes a la corrupción** en el aspecto profesional.

Ejercer estas características promoverá **nuevos roles** como:

- **PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN**, siendo competentes en lo que hacemos diariamente.
- **CONSTRUCTORES DE PERSONALIDAD**, en lo afectivo-emotivo (actitudinal), lo cognitivo-productivo (conocimientos) y lo conativo-volitivo (motivacional).
- **LÍDERES PEGAGÓGICOS**, expertos en su especialidad, en constante actualización, éticos con su institución educativa e inmunes a la corrupción.
- **PROMOTORES DE APRENDIZAJES**, siendo mediadores educativos para lograr aprendizajes significativos.
- **INNOVADORES**, desarrollando creatividad y audacia, trabajando en equipo y por proyectos.
- **PRODUCTORES DE CALIDAD**, garantizando que lo realizado, cada vez sea mejor que lo anterior.
- **INVESTIGADORES**, descubriendo problemas, analizando oportunidades y proponiendo soluciones realizables en la construcción de una cultura emprendedora y de prevención.
- **EMPRESARIOS**, generando mentalidad productiva propiciando empresa colectiva y solidaria.
- **TUTORES**, siendo orientador eficaz, forjador de ejemplos, fortaleciendo resiliencia personal y colectiva.
- **PROTAGONISTAS SOCIALES**, constructor principal del cambio, practicante del liderazgo y compromiso con su comunidad, responsable y gestor de resultados exitosos en el corto, mediano y largo plazo.

Estos nuevos roles nos comprometen a desarrollarnos como verdaderos profesionales y ser actores principales en el proceso de certificación profesional que debe implementar nuestra orden profesional, es decir evaluación de conocimientos, de desempeño (en el aula y fuera de ella) y de producto. Además, estaremos en mejores condiciones, en lo personal y profesional, para enfrentar los procesos de evaluación docente en ejecución por el Ministerio de Educación. **No olvidemos, que los estudiantes son imagen y semejanza nuestra; por lo tanto, nosotros nuevos maestros, ellos nuevas personas.**

<b>Nombre de la ponente</b>	SALVADOR ESQUIVEL, Nilda		
<b>Email</b>	nildasalvador08@hotmail.com	<b>Teléfono</b>	979407770
<b>Institución</b>	USMP		
<b>Título de la ponencia</b>	La certificación es una oportunidad para la enfermera docente		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL : LIDERAZGO GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Significado de la Certificación para las Enfermeras docentes		
<b>Objetivo (s)</b>	Determinar el significado de la certificación para la enfermera docente		
<b>Principales aportes /metodología</b>	Investigación cualitativa a docentes universitarias del nivel directivo, docente de cátedra y jefes de práctica de universidades privadas y nacionales		
<b>RESUMEN</b>			
<p>Según Bertrand (2000) la certificación es el proceso a través del cual se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada; se trata por ello de la certificación de unas cualificaciones individuales, de un nivel de conocimientos, de unas habilidades y, probablemente, de unas capacidades de aprendizaje.</p> <p>Los procesos de certificación para enfermeras se inician en el 2007, desarrollándose experiencias de certificación de enfermeras en el primer nivel de atención. En el 2010 con la autorización como entidad certificadora por el ex CONEAU certifica enfermeras que laboran en las áreas de gestión, docencia, y asistencial. La investigación aborda el significado que le asignan las enfermeras docentes que vivieron la experiencia de la certificación. Los resultados fueron una experiencia de crecimiento profesional, seguridad y confianza, mayores habilidades. Recomiendan para mantenerse actualizados y vigentes en sus conocimientos y habilidades. A nivel de la dirección proponen que debe ser un requisito para que acrediten las escuelas y facultades de enfermería, a nivel de docentes de cátedra que es bueno para recordar la esencia de la profesión y a nivel de las docentes de práctica una gran reflexión al sentirse evaluados y ser más considerados y flexibles con los estudiantes. Se concluye que el proceso es beneficioso para la enfermera docente, porque ofrece oportunidades de estudio y actualización, de beneficio personal, institucional que repercutirá en beneficio de los estudiantes.</p>			

<b>Nombre de la ponente</b>	SALVADOR ESQUIVEL, Nilda Elizabeth		
<b>Email</b>	nildasalvador08@hotmail.com	<b>Teléfono</b>	96390917
<b>Institución</b>	DEC-ESU- SINEACE		
<b>Título de la ponencia</b>	De la estrategia a la estructura organizacional en los sistemas de certificación profesional		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL: LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	La estructura organizativa de los sistemas de certificación de las entidades certificadoras		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Facilitar los procesos de gestión para la certificación profesional de los colegios profesionales y entidades certificadoras.</li> <li>◆ Mejorar la eficiencia en la implementación del sistema de certificación profesional.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Establecimiento de la estructura organizacional desde los objetivos estratégicos institucionales.</li> <li>◆ Trabajo organizado, articulado y toma de decisiones.</li> </ul> <p>La técnica utilizada fue el análisis documental de los organigramas de los nueve sistemas de certificación, la revisión de la normativa vigente y bibliografía en dirección estratégica y entrevista a los gestores.</p>		

### RESUMEN

El análisis a las nueve estructuras organizativas de entidades certificadoras, mostró que difieren del organigrama **matricial** propuesto en el Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional del Ex-CONEAU.

En la **estructura matricial** las actividades de la cadena de valor se agrupan de dos formas. 1. Verticalmente por función, de manera que hay una diferenciación familiar de las funciones como: normalización, evaluación, capacitación y gestión de la calidad, y 2. Un patrón horizontal basado en la agrupación por productos o proyectos. En este caso podría ser un proyecto nacional, macro regional o regional, es decir un cuadro de doble entrada. Ninguna entidad certificadora que se ajusta al modelo matricial

La **estructura funcional** que agrupa a las personas con base a su experiencia y conocimientos brinda una gran ventaja para el control de las actividades organizacionales y una desventaja para la coordinación entre funciones.

En el análisis, las entidades certificadoras de los colegios profesionales autorizados prima esta estructura. Es decir se agrupan para cumplir funciones de normalización, evaluación, capacitación y gestión de la calidad aun cuando no tengan las mismas denominaciones y los niveles jerárquicos son altos, lo cual puede dificultar la comunicación y toma de decisiones oportuna entre los directivos y los equipos técnicos.

En la **estructura territorial** el elemento básico de diferenciación es el territorio más que la función. En el Colegio de Obstetras su estructura regional es una réplica del comité nacional. En el Colegio de Enfermeros no se observa la relación con los equipos operativos. El Colegio Odontológico propone coordinadores y evaluadores en las regiones. El Colegio Médico tiene una propuesta del nivel directivo y no técnico-operativo. Los colegios de químicos farmacéuticos biólogos ,y nutricionistas tienen una estructura de ámbito solo nacional

**La estructura divisional** consiste, en dividir a la entidad en "sub-entidades". Las entidades certificadoras no han utilizado este tipo de estructura.

<b>Nombre de la ponente</b>	SALAS AQUIJE, Teresa Mercedes		
<b>Email</b>	teresalas2004@hotmail.com	<b>Teléfono</b>	980496803
<b>Institución</b>			
<b>Título de la ponencia</b>	De la Formación a la Recertificación: un aprendizaje continuo		
<b>Area temática</b>	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL : LIDERAZGO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN		
<b>Tema</b>	Experiencias vivenciales		
<b>Objetivo (s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir una experiencia vivencial y formativa con las personas interesadas en el proceso de certificación profesional.</li> <li>• Resaltar los puntos coincidentes entre el proceso de certificación y el de gestión de recursos humanos.</li> <li>• Proporcionar información sobre el aprendizaje vivencial durante el curso de certificación profesional.</li> </ul>		
<b>Principales aportes /metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La experiencia vivencial en el curso de especialización en evaluación de competencias profesionales es la clave de un proceso educativo transformador.</li> <li>• Los aprendizajes generados por el contacto vivencial con otros profesionales son múltiples. La adquisición de competencias no se reduce al aprendizaje de los aspectos “técnicos” sino a la formación para apoyar al profesional a fortalecer sus competencias para un trabajo con calidad.</li> </ul> <p>La metodología usada es básicamente el “aprendizaje vivencial” es decir, se aprende viviendo, sintiendo y haciendo.</p>		
<b>RESUMEN</b>			
<p>“Uno puede aprender de una experiencia, pero la experiencia no puede enseñar por sí misma”. Adam Phillips</p> <p>A mi retorno al país, el 2010, respondí a una convocatoria del Colegio de Psicólogos del Perú para participar en el Curso de Especialización en Evaluación de Competencias Profesionales organizado por el ExConeau, junto a psicólogos con amplia trayectoria. Allí descubrí que todo lo trabajado en recursos humanos bajo el enfoque de competencias calzaba muy bien con los conceptos trabajados inicialmente para el proceso de certificación profesional, y me quedaron grabadas palabras, que para mi eran sinónimo del nivel de exigencia que la organización pedía a los profesionales que trabajábamos en él.</p> <p>No participé la elaboración de elaboración de las normas de competencias para psicólogos, pero en el curso trabajamos con las normas de competencias elaboradas y me fui involucrando en cada etapa del curso hasta su culminación. Gran satisfacción y responsabilidad sentí al recibir el Diploma en el año 2011 como Evaluadora de Competencias, porque asimilé el rol que me iba a tocar para apoyar al Colegio de Psicólogos.</p> <p>Interrelacionando con profesionales de otras áreas observé, como dijo Levy-Leboyer (2000), que tradicionalmente se da una gran importancia a títulos o diplomas obtenidos en lo referente a formación previa en Perú, pero como dice M. Alles (2008) sin las competencias necesarias, aun contando con los conocimientos requeridos la persona no podrá llevar adelante su función y ser más exitoso y competente.</p> <p>En el proceso recertificación realizado hace más de un mes, me ratifica el hecho de que el aprendizaje es continuo bajo el enfoque de competencias, aprendes y descubres nuevos significados cuando realizas un proyecto o actividad, puesto que el mantenerte actualizado hace que desarrolles tus habilidades y capacidades y no se queden estáticos.</p>			